



Europe

Vorlesungsreihe Datenschutzrecht am ITM der WWU Münster

„Beschäftigtendatenschutz/Aufsichtsbehörden“

Axel Trösken

Leiter Recht & Compliance der The Phone House Telecom GmbH

Münster, 21. Januar 2011



THE **Carphone Warehouse**



The Phone House

I. Einleitung

- Datenschutz profitierte in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts von der Angst vor dem Computer und dem „gläsernen Bürger“
- 1983: Volkszählungsurteil formuliert das Recht auf informationelle Selbstbestimmung (GrundR auf Datenschutz)
- 2008: Recht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme im Kontext verdeckter Zugriffe auf informationstechnische Systeme (IT-GrundR im Urteil zur Online-Durchsuchung BVerfG. 1 BvR 370/07)
- Grundsätze:
 - Datenerhebung grds. immer bei dem Betroffenen
 - Verbot der Totalerhebung und umfassender Rasterfahndung
 - Reduzierung von Datenerhebungen auf ein Mindestmaß
 - Gebot der Zweckbindung
 - Umgang mit personenbezogenen Daten hat regelm. offen zu erfolgen
 - Kontroll- u. Korrekturrechte genießen grundrechtlichen Rang
 - Rechtsschutz bei rechtlich unabhängigen Datenschutzinstanzen

II. Beschäftigtendatenschutz

- Beschäftigtendatenschutz berücksichtigt Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses im Hinblick auf Datenschutz der Arbeitnehmer
-> Weisungsrecht des Arbeitgebers vs. Selbstbestimmungsrecht des Arbeitnehmers
- bis 2009 gab es keine gesetzliche Regelung zum Beschäftigtendatenschutz
- dann wurden die Überwachungsmaßnahmen der Arbeitnehmer bei Lidl, Deutsche Bahn u.a. publik -> seit 1.9.2009 neuer §32 BDSG

§ 32 Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses

- (1) Personenbezogene Daten eines Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist. Zur Aufdeckung von Straftaten dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.*
- (2) Absatz 1 ist auch anzuwenden, wenn personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, ohne dass sie automatisiert verarbeitet oder in oder aus einer nicht automatisierten Datei verarbeitet, genutzt oder für die Verarbeitung oder Nutzung in einer solchen Datei erhoben werden.*
- (3) Die Beteiligungsrechte der Interessenvertretungen der Beschäftigten bleiben unberührt.*

- 4.9.2009: Entwurf eines Beschäftigt Dat G durch Arbeitsministerium
- nach Regierungswechsel sollte kein separates Gesetz vorgelegt werden, stattdessen in April 2010 erster Referentenentwurf des Innenministeriums
- 25.8.2010: Kabinettsbeschluss
- 5.11.2010: Bundesrat befasst sich mit Gesetz zur Regelung des Beschäftigten-
datenschutzes

III. Übersicht: Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz im Kabinettentwurf

§ 32 BDSG - Datenerhebung vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses:

- Erheben von Namen, Adresse, Telefonnummer, E-Mail-Adresse eines Bewerbers grundsätzlich erlaubt (Abs. 1)
- Erheben von Qualifikationsdaten erlaubt, wenn für Beurteilung der Eignung erforderlich (Abs. 1)
- Erheben besonders sensibler Informationen (z.B. zu Gesundheit, Vermögensverhältnissen, Vorstrafen) nur erlaubt, wenn nach § 8 Abs. 1 AGG eine ungleiche Behandlung zulässig (Abs. 2)
- Erheben von Daten aus sozialen Netzwerken, die der Darstellung der beruflichen Qualifikation dienen, erlaubt (Abs. 6)

§ 32a BDSG - Ärztliche Untersuchungen und Eignungstests vor Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses

- Ärztliche Untersuchung nur zulässig, wenn Erfüllung bestimmter gesundheitliche Voraussetzungen entscheidende berufliche Anforderung zum Zeitpunkt der Tätigkeitsaufnahme (Abs. 1)
- Unfassende Einwilligungserfordernis des Bewerbers (Abs. 1)
- Mitteilungspflicht des Untersuchungsergebnisses; Arbeitgeber erhält nur Info, ob Bewerber für Tätigkeit geeignet (Abs. 1)
- Eignungstests unter bestimmten Voraussetzungen zulässig: Einwilligung erforderlich; Test auf Basis wissenschaftlich anerkannter Methode; Mitteilung des Ergebnisses; beschränkte Information über Eignung des Bewerbers an den Arbeitgeber (Abs. 2)

§ 32d BDSG – Datenverarbeitung und –nutzung im Beschäftigungsverhältnis:

- Verarbeiten und Nutzen von Daten während des Beschäftigungsverhältnisses nur unter best. Voraussetzungen zulässig; Wahrung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes (Abs. 1)
- Automatisierter Datenabgleich zur Aufdeckung von Straftaten und schwerwiegenden Pflichtverletzungen zulässig, wenn in pseudonymisierter oder anonymisierter Weise erfolgt; Personalisierung der Daten bei sich ergebendem Verdacht zulässig, Dokumentationspflicht für Umstände des Datenabgleichs (Abs. 3)
- Nachgelagerte Informationspflicht gegenüber Beschäftigten (Abs. 3)
- Zweckbindung und dbzgl. Hinweispflicht bei Übermittlung von Daten an Dritte (Abs. 4)
- Bildung eines Gesamtbilds zu Persönlichkeit und Gesundheit eines Beschäftigten durch automatisiertes Zusammenführen von Beschäftigtendaten unzulässig (Abs. 5)

§ 32e BDSG – Datenerhebung ohne Kenntnis des Beschäftigten zur Aufdeckung und Verhinderung von Straftaten und anderen schwerwiegenden Pflichtverletzungen im Beschäftigungsverhältnis

- Grundsatz: Heimliche Erhebung unzulässig (Abs. 1)
- Ausnahme: Zulässig bei Verdacht auf Straftat oder schwerwiegende Pflichtverletzung und Erhebung zur Aufdeckung erforderlich sowie Verhältnismäßigkeit gewahrt (Abs. 2)
- Ausschuss bestimmter Datenerhebungsmethoden: mehr als 24 Stunden planmäßige Überwachung ohne Unterbrechung oder an mehr als 4 Tagen; Abhör- und Aufzeichnungsverbot bei Gesprächen (Abs. 4)
- Einsatz von Ferngläsern und Fotoapparaten erlaubt, andere besondere Beobachtungsmittel nicht (Abs. 4)
- Besondere Zweckbindung der erhobenen Daten (Abs. 5)
- Lösch- und Dokumentationspflicht der den Verdacht begründenden Tatsachen und der Umstände der Datenerhebung (Abs. 6)

§ 32f BDSG – Beobachtung nicht öffentlich zugänglicher Betriebsstätten mit optisch-elektronischen Einrichtungen

- Innerbetriebliche Videoüberwachung nur für bestimmte Zwecke zulässig (Abs. 1)
- Hinweispflicht des Arbeitgebers (Abs. 1)
- Entsprechende Anwendung bei Attrappen (Abs. 1)
- Überwachung in Bereichen privater Lebensgestaltung (z.B. Umkleiden, Toiletten) unzulässig (Abs. 2)
- Löschpflichten (Abs. 3)

§ 32i BDSG – Nutzung von Telekommunikationsdiensten

- Erheben, Verarbeiten und Nutzen von bei dienstlicher Nutzung von Telekommunikationsdienste anfallenden Daten unter bestimmten Voraussetzung (Abs. 1)
- Erheben, Verarbeiten und Nutzen von bei Telefondiensten anfallenden Inhalten erlaubt, wenn Beschäftigter und Kommunikationspartner hierüber informiert; Einwilligung erforderlich (Abs. 2)
- Besondere Regelungen für das Erheben, Verarbeiten und Nutzen von Inhalten; Nutzung von Telekommunikationsdiensten in Call Centern (Abs. 2)
- Möglichkeit des Unternehmens, Daten und Inhalte aus Privatnutzung zu erheben, zu verarbeiten und zu nutzen, wenn für die Durchführung eines Ordnungsgemäßen Geschäftsbetriebs erforderlich; schriftliche Information der Beschäftigten erforderlich (Abs.4)

IV. Bewertung

1. Welche Daten dürfen gesammelt werden?
2. Sind Facebook, StudiVZ & Co. künftig für Personaler tabu?
§ 32 VI BDSG
3. Verbot des Zugriffs auf sonstige Informationen im Internet
4. Ärztliche Untersuchungen, Blutproben und Erkundigungen beim alten Arbeitgeber
5. Welche Maßnahmen sind zur Aufklärung von Straftaten/Pflicht-verstößen zulässig?
6. Neue Regeln zur Videoüberwachung von Arbeitnehmern

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Fragen?

